



Страсбург, 8.3.2016 г.
SWD(2016) 53 final

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ НА СЛУЖБИТЕ НА КОМИСИЯТА

ОБОБЩЕНА ОЦЕНКА НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО

придружаващ

**Предложение за директива на Европейския парламент и на Съвета
за изменение на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в
рамките на предоставянето на услуги**

{COM(2016) 128 final}
{SWD(2016) 52 final}

Обобщение на оценката на въздействието

Оценка на въздействието на предложението за директива за изменение на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги

А. Необходимост от действие

Защо? Какъв е разглежданият проблем?

През 2014 г. бяха командировани 1,9 млн. европейски работници. Въпреки че това представлява едва 0,7 % от общата заетост в ЕС, чрез командироването на работници се подпомага трансграничното предоставяне на услуги в рамките на вътрешния пазар, по-специално в областта на строителството и някои персонални и бизнес услуги. Съгласно настоящите правила командированите дружества трябва да се съобразяват с основен набор от права в приемащата държава, сред които *минималните ставки* на заплащане. Тази разпоредба води до значителни различия в заплащането на командированите и местните работници в приемащите държави, вариращи от 10 % до 50 % в зависимост от държавите и секторите. Тези различия в правилата относно заплащането нарушават еднаквите условия на конкуренция между предприятията, като дават предимство при разходите за труд на изпращащите дружества в сравнение с местните дружества в приемащите държави членки. Несъответствията между директивата и други европейски законодателни актове създават правна несигурност по отношение на равното третиране на командированите работници съгласно правната уредба на ЕС в случай на дългосрочно командироване. От друга страна е възможно общите правила относно командироването да не са достатъчни за справяне със специфични ситуации, например командироване в рамките на вериги на подизпълнение, работа чрез агенции за временна заетост и командироване в рамките на група от предприятия.

Какво се очаква да бъде постигнато с настоящата инициатива?

Преразглеждането на директивата от 1996 г. се прави, за да бъдат укрепени първоначалните цели за насърчаване на свободата на предоставяне на трансгранични услуги в условията на лоялна конкуренция и зачитане на правата на работниците чрез адаптиране към новите условия в икономиката и на пазара на труда. По-конкретно, инициативата има за цел осигуряването на справедливи условия на заплащане за командированите работници и еднакви условия на конкуренция между изпращащите и местните предприятия в приемащата държава, както и по-голяма яснота на законодателството на ЕС.

Каква е добавената стойност от действие на равнището на ЕС?

Законодателната рамка за командироване на работници между държави членки може да бъде установена само на равнището на ЕС. На съответните равнища държавите членки и социалните партньори продължават да отговарят за създаването на своите законодателства и за определянето на трудовите възнаграждения в съответствие с националното законодателство и практики.

Б. Решения

Кои законодателни и незаконодателни варианти на политиката бяха разгледани? Има ли предпочитан вариант? Защо?

Комисията счита, че въвеждането на еднакви правила относно възнагражденията и включването на всички сектори в обхвата на общоприложимите колективни трудови договори би било по-ефективен вариант за постигане на целите на политиката за осигуряване на справедливи условия на заплащане за командированите работници, по-еднакви условия на конкуренция между предприятията и по-голяма яснота, отколкото непредприемането на действия. Също така, Комисията счита, че подходящи варианти за подобряване на правната яснота са прилагането на трудовото законодателство на приемащата държава членка при дългосрочно командироване с продължителност над 24 месеца, в съответствие с правилата за координация на системите за социална сигурност; установяването на равно заплащане между командированите в рамките на веригите на подизпълнение работници и работниците на главния изпълнител, като бъдат приложени условията на труд на основния изпълнител, включително условията, включени в споразумения на дружествено равнище, ако има такива; задължителното уеднаквяване на условията за командированите работници, наети чрез агенции за временна заетост, с условията, приложими за местни работници, наети чрез агенции за временна заетост.

Кой подкрепя отделните варианти?

Седем държави членки (AT, BE, FR, DE, LU, NL, SE), Европейската конфедерация на профсъюзите и Европейската конфедерация на строителите изразиха положително становище за вариантите за въвеждане на принципа на „еднакво заплащане за еднаква работа“ и за прилагане на трудовото законодателство на приемащата държава членка при дългосрочно командироване. Eurociett подкрепя преразглеждането на Директивата относно командированите работници, наети чрез агенции за временна заетост, за да се гарантира равно третиране между трансграничните и националните работници, наети чрез агенции за временна заетост. Девет държави членки (BG, CZ, EE, HU, LT, LV, PL, SK, RO), Business Europe, UEAPME и СЕЕМЕТ са на мнение, че преди да се предприемат действия, трябва да се изчака да измине достатъчно дълъг период на прилагане на Директивата за осигуряване на изпълнението.

В. Въздействие на предпочитания вариант

Какви са ползите от предпочитания вариант (ако има такъв, в противен случай — от основните варианти)?

Еднаквите правила относно възнагражденията ще допринесат за увеличаване на възнагражденията на командированите работници, за намаляване на разликите в заплащането в сравнение с местните работници и за създаване на еднакви условия на конкуренция между дружествата в приемащите държави. Благодарение на ограничаването на полето за конкуренция при разходите за труд командироването на работници ще спомогне за предоставянето на трансгранични услуги, основаващи се на специализация, иновации и умения. Кориригането на несъответствията между директивата и останалото европейско законодателство ще подобри правната яснота за стопанските субекти, работниците и държавните органи и ще намали разходите за евентуални съдебни спорове. Очаква се прилагането на принципа на равно третиране по отношение на веригите на подизпълнение и на дългосрочното командироване да доведе до повишаване на възнагражденията на командированите работници, подобрявайки по този начин социалната им закрила.

Какви са разходите за предпочитания вариант (ако има такъв, в противен случай — за основните варианти)?

Еднаквите правила относно възнагражденията могат да доведат до увеличаване на разходите за труд на онази част от изпращащите предприятия, която се намира в сегмента на ниските възнаграждения (1/3 от случаите), въпреки че е възможно общите разходи за труд пак да бъдат по-ниски от тези на местните дружества в приемащата държава членка поради разликите в разходите за социална сигурност и корпоративните данъци в различните държави. Ограничаването на ролята на разходите за труд като основен фактор за конкуренцията може да намали конкурентоспособността на дружествата, които се намират в държави членки с по-ниски възнаграждения, по-специално в трудоемките сектори, например строителството. Правилата относно равното третиране при дългосрочно командироване с продължителност над 24 месеца и при веригите на подизпълнение ще ограничат също така ролята на разходите за труд като фактор за конкуренцията и ще доведат до последици, сходни с изложените по-горе, въпреки че дългосрочното командироване има малък дял в общия брой командировки. Прилагането на принципа за равно третиране по отношение на командированите работници, наети чрез агенции за временна заетост, може също да доведе до увеличаване на разходите на дружествата за възнаграждения, въпреки че при този вариант не се предвиждат допълнителни условия, освен тези, които понастоящем са в сила за местни работници, наети чрез агенции за временна заетост.

Какви ще са последиците за предприятията, МСП и микропредприятията? Максимум 8 реда

Не се предвижда специален режим за МСП. На първо място, МСП ще се възползват от по-голямата правна яснота и намалена административна тежест във връзка с риска от съдебни спорове. Еднаквите правила за възнагражденията, както и равното третиране на дългосрочното командироване и на командироването във веригите на подизпълнение може да засегнат най-вече малките и средните предприятия, предоставящи трансгранични услуги чрез командироване на работници в нископлатените пазарни сегменти, като последица от възможното нарастване на разходите за възнаграждения. Разликите в разходите за социална сигурност и корпоративните данъци в различните държави обаче, включително специалните режими за МСП в някои държави членки, могат да смекчат това въздействие. От своя страна, МСП, извършващи дейност в пазарни сегменти с високи възнаграждения посредством командироване на работници, ще се възползват от лоялна конкуренция, основана на еднакви условия по отношение на правилата относно възнагражденията. Предложените варианти могат да доведат до увеличаване на възможностите им за бизнес и на потенциала им за създаване на работни места.

Ще има ли значително отражение върху националните бюджети и администрации?

Не се очакват разходи за националните бюджети и администрации. Разходите за информация и правоприлагане вече са предвидени в Директивата за осигуряване на изпълнението от 2014 г., която в момента е в процес на транспониране.

Ще има ли други значими въздействия?

С подобряването на информацията в преносими документи А1 и транспонирането на Директивата за

осигуряване на изпълнението ще се осигурят по-надеждни данни за динамиката при командироването на работници.

Г. Последващи действия

Кога ще бъде следващото преразглеждане на политиката?

Комисията ще оцени въздействието на директивата пет години след крайния срок за транспонирането ѝ. Докладът за оценката ще бъде изготвен от Комисията с помощта на външни експерти и след консултация със социалните партньори и други заинтересовани страни.